

# 人格特质对大学生择业效能感 与职业性别刻板印象的中介作用

刘欢欢<sup>1</sup>, 王爱琳<sup>2</sup>, 宋兆岩<sup>1</sup>

(1.河北大学 教育学院, 河北 保定 071002; 2.贵州师范大学 教育科学学院, 贵州 贵阳 550001)

**摘要:**为考察大学生择业效能感、职业性别刻板印象和人格特质之间的关系,采用择业效能感量表、职业性别刻板印象问卷和大五人格量表对贵州省674名大学生进行调查。结果显示:(1)大学生择业效能感存在显著的年级差异,但性别差异不显著。(2)大学生的职业性别刻板印象在性别上存在显著的差异,而年级差异不显著。(3)择业效能感各维度及总体与职业性别刻板印象均呈显著正相关,与人格特质中的适应性、社交性、利他性、道德感呈显著正相关,职业性别刻板印象与人格特质中的利他性和道德感呈显著正相关。(4)职业性别刻板印象对择业效能感具有显著的预测作用,大五人格在择业效能感和职业性别刻板印象之间起部分中介作用。

**关键词:**人格特质;择业效能感;职业性别刻板印象;大五人格;大学生

**中图分类号:**G444

**文献标志码:**A

**文章编号:**1674-2494(2012)02-0114-05

由于高校扩招和国际金融危机的影响等因素,大学生面临就业难题。这暗示着择业是一个非常困难和复杂的过程,为了新的生涯决定,大学生必须拥有大量的包括自我与择业的信息<sup>[1]</sup>。Betz和Hackett(1981)首次在职业决策背景下运用自我效能并提出了职业决策自我效能感,指个体对实现与择业相关任务所需能力的自我知觉,反映个体对达成职业行为目标能力的信心和信念,是自我效能感在职业中的体现<sup>[2]</sup>。

已有研究发现性别是影响大学生择业的一个重要因素。Linda和Philip(2003)的研究表明大学男生和女生普遍存在职业性别刻板印象,工作情境对性别的偏见限制了工作机会<sup>[3]</sup>。Theofanis和Kalliope(2011)发现母亲为自己和女儿选择职业时都会受到性别的影响<sup>[4]</sup>。而中国传统的男尊女卑观念根深蒂固,也影响人们生活的各个方面,同样影响着大学生的择业问题。这种观念衍生为职业领域中的职业性别刻板印象,它是按照性别进行职业分类的固定看法和观念,指人们对不同性别的个体在其职业、专业方面形成的期望和要求<sup>[5]</sup>。进一步的研究发现人格特质与职业性别刻板印象关系密切。Allport和Odbert(1936)把人格特质界定为一般化和个性化的决定倾向,是个体前后适应环境的一致稳定模式<sup>[6]</sup>。这种适应环境的个性化品质对大学生的职业观念具有重要意义。Saka和Gati等人(2007)的研究认为,大学生面临更多与情绪和人格有关的职业决策困难,比与信息有关的困难更严重。例如普遍犹豫不决、自尊、焦虑特质和认知状态四个人格变量可以预测职业决策困难<sup>[7]</sup>。陈瑞瑞发现大五人格特质与择业效能感关系紧密<sup>[8]</sup>。

我国学者龙艳梅(2003)的研究认为关注择业效能信息源,可以提高个体的自我效能预期,从而提高个体成功完成择业任务的水平<sup>[9]</sup>。因此,本研究在探索当代大学生择业效能感现状的基础上,以提高大学生的择业效能感为出发点,从职业性别刻板印象和大五人格等影响职业选择的两个方面入手来探索它们与择业效能感之间的关系,希望能对我国大学生的职业指导提供一些帮助和理论依据。

**收稿日期:**2011-12-21

**基金项目:**国家社会科学基金教育学青年课题“认知灵活性与高效率学习的关系研究”(CBA100117)

**作者简介:**刘欢欢(1988-),女,山东济宁人,硕士研究生,主要研究方向为心理发展与教育。

## 一、研究方法

### 1. 被试

随机抽取贵州省5所高校大学生,按照一定的比例选取不同的年级和专业共发放问卷700份,有效问卷674份,有效率是96.3%。其中,男生357人,女生317人,年龄在17到26岁,平均年龄21.01岁。

### 2. 工具

(1)择业效能感量表。本研究采用龙艳梅(2003)修订的择业效能感简式量表,采用利克特5点计分,从1“非常不符合”到5“非常符合”,共有25个题目。在本研究中问卷的 $\alpha$ 系数为0.90。(2)职业性别刻板印象量表。本研究采用姜晓琳等所编制的职业性别刻板印象问卷,采用利克特5点计分,其中1代表“非常不同意”,5代表“非常同意”。共有17个题目,其中10道题属于男性的职业,7道题属于女性的职业。本测验中问卷的 $\alpha$ 系数为0.89。(3)大五人格问卷。本研究采用张建新(2000)根据中国的具体情况修订的大五人格问卷,采用利克特5级评分,共25题。本测验中量表的 $\alpha$ 系数为0.78。

### 3. 程序

由研究人员以班级为单位进行集体匿名施测,统一发放并当场收回问卷。全部数据录入Excel,采用SPSS16.0进行了描述统计、方差分析、相关分析、回归分析等统计方法。

## 二、结果分析

### 1. 择业效能感的性别、年级比较

以性别和年级为自变量,对择业效能感的五个维度进行2(性别) $\times$ 4(年级)的多元方差分析,结果显示:年级的主效应显著,采用Bonferroni法进行事后多重比较的结果显示:大四学生的得分显著高于其他三个年级,大三学生的得分显著高于大一、大二学生的得分,大二学生的得分显著低于大一学生。性别的主效应不显著,性别和年级的交互作用不显著。具体数据见表1。

表1 不同性别和年级的职业性别刻板印象得分比较( $M\pm SD$ )

项目	自我评价	收集信息	目标筛选	制定计划	问题解决	择业效能感
男生( $N=357$ )	3.58 $\pm$ 0.68	3.37 $\pm$ 0.65	3.49 $\pm$ 0.70	3.34 $\pm$ 0.70	3.44 $\pm$ 0.63	3.44 $\pm$ 0.57
女生( $N=317$ )	3.62 $\pm$ 0.67	3.34 $\pm$ 0.66	3.44 $\pm$ 0.70	3.28 $\pm$ 0.71	3.35 $\pm$ 0.64	3.40 $\pm$ 0.57
$F$	1.67	0.00	0.24	0.14	2.03	0.05
1年级( $n=174$ )	3.55 $\pm$ 0.67 <sup>d</sup>	3.32 $\pm$ 0.64	3.41 $\pm$ 0.68	3.25 $\pm$ 0.72 <sup>d</sup>	3.34 $\pm$ 0.61 <sup>d</sup>	3.38 $\pm$ 0.55 <sup>d</sup>
2年级( $n=157$ )	3.54 $\pm$ 0.74 <sup>d</sup>	3.28 $\pm$ 0.69 <sup>d</sup>	3.39 $\pm$ 0.71 <sup>d</sup>	3.25 $\pm$ 0.72 <sup>d</sup>	3.32 $\pm$ 0.64 <sup>d</sup>	3.36 $\pm$ 0.60 <sup>d</sup>
3年级( $n=162$ )	3.60 $\pm$ 0.64	3.33 $\pm$ 0.68	3.49 $\pm$ 0.67	3.25 $\pm$ 0.72 <sup>d</sup>	3.39 $\pm$ 0.67 <sup>d</sup>	3.41 $\pm$ 0.57 <sup>d</sup>
4年级( $n=181$ )	3.70 $\pm$ 0.65 <sup>ab</sup>	3.46 $\pm$ 0.61 <sup>b</sup>	3.55 $\pm$ 0.72 <sup>b</sup>	3.45 $\pm$ 0.64 <sup>abc</sup>	3.53 $\pm$ 0.60 <sup>bc</sup>	3.54 $\pm$ 0.54 <sup>bc</sup>
$F$	3.36*	2.74*	2.43	4.15**	3.10*	4.22**
$F_{\text{性别}\times\text{年级}}$	1.38	1.82	1.17	1.51	1.45	1.44

注:a与一年级差异显著;b与二年级差异显著;c与三年级差异显著;d与四年级差异显著;\* $P<0.05$ ,\*\* $P<0.01$ ,\*\*\* $P<0.001$ 。

### 2. 职业性别刻板印象的性别、年级比较

以性别和年级为自变量,对职业性别刻板印象进行2(性别) $\times$ 4(年级)的单变量方差分析,结果见表2。

表2 不同性别和年级的职业性别刻板印象得分比较

职业性别刻板印象	性别		年级				$F_{\text{性别}}$	$F_{\text{年级}}$	$F_{\text{性别}\times\text{年级}}$
	男( $n=357$ )	女( $n=317$ )	1( $n=174$ )	2( $n=157$ )	3( $n=162$ )	4( $n=181$ )			
	3.47 $\pm$ 0.37	3.12 $\pm$ 0.04	3.25 $\pm$ 0.05	3.28 $\pm$ 0.05	3.36 $\pm$ 0.05	3.28 $\pm$ 0.06	44.34***	0.74	1.17

据表2可知性别的主效应显著,男生的职业性别刻板印象显著高于女生;年级的主效应以及性别和年级的交互效应均不显著。

### 3. 择业效能感、职业性别刻板印象与大五人格的相关分析

表3 择业效能感、职业性别刻板印象和大五人格的相关分析( $n=674$ )

变量	1	2	3	4	5	6
1 择业效能						
2 职业刻板	0.11**					
3 适应性	0.29**	0.02				
4 社交性	0.13**	0.01	0.05			
5 开放性	-0.04	0.01	0.33**	0.15**		
6 利他性	0.28**	0.11**	0.13**	0.52**	0.10**	
7 道德感	0.23**	0.11**	0.08*	0.26**	0.04	0.53**

从表3可见,大学生择业效能感与职业性别刻板印象均呈显著正相关。在人格特质方面,大学生择业效能感各维度及总体与人格特质中的适应性、社交性、利他性、道德感呈显著正相关。职业性别刻板印象与利他性和道德感呈显著正相关。

### 4. 大五人格在职业性别刻板印象与择业效能感之间的中介作用

表4 大五人格在职业性别刻板印象与对高择业效能感之间的中介作用

中介变量	步骤	影响路径	中介效应	
利他性	第一步	$y=0.09x$	$SE=0.03$	$t=17.61^{***}$
	第二步	$m_4=0.11x$	$SE=0.04$	$t=2.74^{**}$
	第三步	$Y=0.07x$ $+0.215m_4$	$SE=0.03$	$t=2.19^*$ $t=7.37^{***}$
道德感	第一步	$y=0.09x$	$SE=0.03$	$t=17.61^{***}$
	第二步	$m_2=0.12x$	$SE=0.04$	$t=2.94^{**}$
	第三步	$Y=0.07x$ $+0.17m_2$	$SE=0.03$ $SSE=0.04$	$t=2.28^*$ $t=5.70^{***}$

注:(1) $t$ 检验是对标准化回归系数的 $t$ 检验;(2)影响路径的系数均为标准化回归系数;(3) $y$ 表示因变量(择业效能感), $x$ 表示自变量(职业性别刻板印象), $m$ 表示中介变量(大五人格各维度)。

表4说明大学生职业性别刻板印象对择业效能感具有显著的正向预测作用,且人格特质中的利他性和道德感在职业性别刻板印象与择业效能感之间存在显著的部分中介作用。

## 三、讨论与分析

### 1. 择业效能感的发展特点

本研究结果显示,大学生择业效能感及各维度不存在显著的性别差异,但总体呈现男生得分稍高于女生,这与国内外大部分研究结果部分一致。Theofanis 和 Kalliope(2011)研究表明大学生择业效能感不存在性别差异,但是目标筛选和制定计划存在显著性别差异,女生显著高于男生<sup>[9]</sup>。胡艳红的研究结果发现男女大学生在择业效能感上存在显著差异,男生高于女生<sup>[10]</sup>。本研究结果与郑日昌、张彬彬的研究结果相近,即男女大学生的择业效能感没有显著的差异,但有男生高于女生的倾向<sup>[11]</sup>。本研究认为这可能是由于男生一方面是受传统观念的影响,即所谓的职业性别刻板印象;另一方面是现实生活中存在职业性别隔离现象,男生在择业时会获得更

多社会系统的支持,这就促使男生比女生在未来的职业选择中有着较高的择业效能感。

此外,大学生择业效能感除目标筛选维度外,在其他维度上均存在显著的年级差异,整体上呈现年级越高,择业效能感的水平越高,具体表现在大四学生在择业效能总体以及各个维度上都显著高于其他三个年级的学生,这与谭荣波、唐鹏的结果相近<sup>[2]</sup>。原因可能是低年级的大学生刚进入大学时对前途比较迷茫,还没有做好职业规划的准备,不知将来能够从事什么样的职业,有着较低自我效能,但随着知识的学习和对就业现实的了解,高年级的学生更加清醒地意识到严峻的就业形势,从而理性地分析择业现状,做出应对策略,表现出更高的择业效能感。

### 2. 职业性别刻板印象的发展特点

通过研究,笔者发现大学生职业性别刻板印象存在显著的性别差异,男生的职业性别刻板印象普遍高于女生。这与王勇惠对女大学生职业角色刻板印象研究结果基本一致<sup>[3]</sup>。这可能是受社会文化因素的影响,职业性别角色的观念已经在文化中根深蒂固,男性在社会系统中一直处于有利地位,有着较高的职业匹配优势,这就更加加深了他们的职业性别刻板印象。相对而言,女生处于职业选择的劣势地位,但是在当代社会大学女生接受了高等教育,在时代变迁和知识的武装下,女生的职业性别刻板印象有上升的趋势,但仍低于男生。

### 3. 择业效能感、职业性别刻板印象和大五人格的关系

研究结果显示:大学生择业效能感各维度及总体与职业性别刻板印象均呈显著正相关。有研究发现建立在丰富经验基础上形成的刻板印象具有社会适应的意义,能使人的社会知觉简化<sup>[4]</sup>。此研究结果说明职业性别刻板印象高的个体为了适应社会的要求,按照职业角色固有的印象以及自我评价对将来的职业进行明确的定位,进而对所选择的目标做出规划,增强达成职业行为目标能力的信心和信念。

研究结果还显示:职业性别刻板印象与人格特质中的利他性和道德感以及择业效能感之间均呈显著的正相关。一方面,职业性别刻板印象对择业效能感有直接正效应,即职业性别刻板印象越高,择业效能感越高。另一方面,中介效应检验发现,职业性别刻板印象通过利他性和道德感对择业效能感有间接正效应。利他性得分高的个体在择业中很容易得到他人的信任,人际关系和谐,对于问题的解决有着成熟的应对方式,因此它在择业效能感与职业性别刻板印象间发挥着较大的作用;而道德感得分高意味着个体依附力强,凡事按照固有的原则经验进行,因而对职业行为的选择也会基于社会的固化观念和行为准则,道德感对职业性别刻板印象与择业效能感起部分中介作用。

总之,大学生正处于学习与职业抉择的重要转折时期,无论是职业规划还是职业选择都受到外在社会环境和内在心理因素的影响,而人格特质作为稳定的内部因素将在择业中发挥重要的中介和动力作用。因此,职业性别刻板印象在人格特质的中介作用下,帮助个体选择更有效、更适合社会需求与自身特质的职业活动,从而提高择业效能感。

## 四、结论

(1)大学生择业效能感存在显著的年级差异,但性别差异不显著。

(2)大学生的职业性别刻板印象在性别上存在显著的差异,而年级差异不显著。

(3)择业效能感各维度及总体与职业性别刻板印象均呈显著正相关,与人格特质中的适应性、社交性、利他性、道德感呈显著正相关,职业性别刻板印象与人格特质中的利他性和道德感呈显著正相关。

(4)职业性别刻板印象对择业效能感具有显著的预测作用,大五人格在择业效能感和职业性别刻板印象之间起部分中介作用。

### 参考文献:

- [1]Gati I, Krausz M, Osipow S H. A taxonomy of difficulties in career decision making[J]. Journal of Counseling Psychology, 1996, 43(4):510-526.
- [2]Nancy E Betz, Hackett. The relationship of career related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men[J]. Journal of Counseling Psychology, 1981(28):239-410.

- [3]Mindi N Thompson, Linda Mezydlo Subich. The relation of social status to the career decision making process[J]. Journal of Vocational Behavior, 2003, 7(1):99-111.
- [4]Theofanis Stavros Pappas, Kalliope Kounenou. Career decision making of Greek post secondary vocational students: the impact of parents and career decision making self-efficacy[J]. Procedia Social and Behavioral Sciences, 2011(15):3410-3414.
- [5]王秀贵. 大学生性别角色与职业性别刻板印象、主观幸福感的关系研究[D]. 济南: 山东师范大学, 2011: 14.
- [6]Allport G W, Odbert H S. Traitnames: a psycholexical study[J]. Psychological Monographs, 1936, 47(211):1-171.
- [7]Saka N, Gati I. Emotional and personality related aspects of persistent career decision making difficulties[J]. Journal of Vocational Behavior, 2007, 71(3):340.
- [8]陈瑞瑞, 冯鸿滔, 左占伟. 大学生大五人格特质与择业效能感关系研究[J]. 石家庄学院学报, 2006, 8(6):93-98.
- [9]龙燕梅. 大学生择业效能感的研究[D]. 上海: 上海师范大学, 2003.
- [10]胡艳红. 大学生择业效能感的因素分析及其与职业兴趣职业价值观的关系[D]. 西安: 陕西师范大学, 2003.
- [11]郑日昌, 张彬彬. 择业效能感结构的验证性因素分析[J]. 心理科学, 2002, 25(1):91-92.
- [12]谭荣波, 唐 鹏. 大学生择业效能及其应对方式的研究[J]. 高教探索, 2009.
- [13]王勇慧. 女大学生职业角色刻板印象研究[J]. 青年研究, 1999(9):28-31.
- [14]郭念锋. 国家职业资格培训教程《心理咨询师(基础知识)》[M]. 二版. 北京: 北京民族出版社, 2011: 132.

## Relationship Between Students' Career Decision-making Self-efficacy and Occupation-Sex Stereotype: the Mediating Role of Big Five Personality

Liu Huanhuan<sup>1</sup>, Wang Ailin<sup>2</sup>, Song Zhaoyan<sup>1</sup>

(1. Department of Education, Hebei University, Baoding 071002, China;

2. Education Science Department, Guizhou Normal University, Guiyang 550001, China)

**Abstract:** To explore the relationship of university students' career decision-making self-efficacy, occupation-sex stereotype and big five personality. Methods A total of 674 university students were investigated with career decision-making self-efficacy (CDMSE), occupation-sex stereotype and big five personality in Guizhou province. Results revealed that: (1) the students' career decision-making self-efficacy had significant difference on grades, but not on gender; (2) the students' occupation-sex stereotype had significant difference on gender, and boys were higher than girls, but not on grades; (3) career decision-making self-efficacy and occupation-sex stereotype were significantly positive correlated, career decision-making self-efficacy and adaptability, sociality of big five personality were significantly positive correlated, occupation-sex stereotype and the altruism and morality of big five personality were significantly positive correlated; (4) Big five personality played the partial mediating role in occupation-sex stereotype and the career decision-making self-efficacy.

**Key words:** personality traits; career decision-making self-efficacy; occupation-sex stereotypes; big five personality; university students